

МО «ЕРАВНИНСКИЙ РАЙОН»
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СОСНОВО-ОЗЕРСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 2»
(МБОУ «СОСНОВО-ОЗЕРСКАЯ СОШ №2»)

«СОГЛАСОВАНО»
НА ЗАСЕДАНИИ УС
ПРОТОКОЛ № 1 ОТ
«31» АВГУСТА 2023г.

«ПРИНЯТО»
РЕШЕНИЕМ ПЕДСОВЕТА
ПРОТОКОЛ № 1
«31» АВГУСТА 2023г.

«УТВЕРЖДАЮ»
ДИРЕКТОР МБОУ «СОСОШ № 2»



**Положение
о формировании и использовании кадрового резерва руководителей
МБОУ «Сосново-Озерская средняя общеобразовательная школа №2»**

1. Общие положения

1.1. В соответствии с «Общей концепцией формирования и использования резервов управленческих кадров в Российской Федерации» кадровый резерв - это специально сформированная в установленном порядке группа граждан Российской Федерации, отвечающих квалификационным и иным требованиям, установленным действующим законодательством, обладающих необходимыми профессиональными, личностными, морально-этическими качествами, способных осуществлять профессиональную деятельность на целевых управленческих должностях руководителя организации или заместителя руководителя в системе государственного и местного самоуправления, включая организации федерального, регионального и местного подчинения.

1.2. Нормативная база формирования и использования кадрового резерва руководителей МБОУ «Сосново-Озерская СОШ №2»:

- Федеральный закон от 29.12.2012 №273_ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. №197-ФЗ.
- «Общая концепция формирования и использования резервов управленческих кадров в Российской Федерации» (одобрена Комиссией при Президенте РФ по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров, протокол от 29.11.2017 № 5.)
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
- Паспорт национального проекта «Образование», утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол 24.12.2018 №16).
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 г. №3273-р. (Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста).
- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».
- Письмо Минобрнауки РФ от 07 июля 2020 г. №02-11/2471 «О формировании кадрового резерва».
- Методические рекомендации ФИОКО по развитию механизмов управления качеством образования.

1. Цели и задачи

1.1. В соответствии с «Общей концепцией формирования и использования резервов управленческих кадров в Российской Федерации», резервы управленческих кадров формируются с целью повышения качества кадрового состава системы государственного управления и местного самоуправления, включая организации федерального, регионального и местного подчинения, а также с целью раскрытия потенциала наиболее перспективных и талантливых руководителей.

1.2. Для достижения указанной цели необходимо решить следующие задачи:

- обеспечение своевременного подбора претендентов на должности из числа лиц, обладающих наиболее высоким управленческим потенциалом;
- осуществление планомерной подготовки и профессионального развития управленческих кадров;
- создание условий для развития кадрового резерва руководителей общеобразовательных организаций.

1.3. Принципы работы с кадровым резервом:

- принцип единства подходов к формированию требований и критериев отбора лиц, включенных в резерв управленческих кадров, к их подготовке и личностно-профессиональному развитию, направлениям и способам эффективной реализации резерва управленческих кадров;
- принцип планомерности подбора и подготовки кандидатов для замещения целевых управленческих должностей;
- принцип комплексного подхода и объективность оценки личностно-профессиональных ресурсов лиц, включенных в резерв управленческих кадров, на основе анализа совокупности всех составляющих управленческого потенциала, а также факторов, влияющих на его развитие, с учетом как текущей эффективности и результативности, так и потенциала личностно-профессионального развития;
- соответствие установленным квалификационным требованиям;
- принцип постоянного совершенствования личностно-профессиональных ресурсов лиц, включенных в резерв управленческих кадров.
- плановость в работе с кадровым резервом;
- эффективность использования кадрового резерва;
- добровольность включения в кадровый резерв;
- гласность в формировании и работе с кадровым резервом;
- ответственность руководителей органов местного самоуправления за формирование кадрового резерва и работу с ним;

2.4. Требования, предъявляемые к кандидатам для включения в кадровый резерв:

- гражданство Российской Федерации;
- владение государственным языком Российской Федерации;
- *требования к образованию и обучению:*
высшее образование - специалитет, бакалавриат, магистратура в рамках укрупненной группы специальностей и направлений подготовки "образование и педагогические науки" и дополнительное профессиональное образование (программа профессиональной переподготовки) по одному из направлений: "экономика", "менеджмент", "управление персоналом", "государственное и муниципальное управление";
- отсутствие судимости и (или) факта уголовного преследования;
- отсутствие медицинских противопоказаний для осуществления профессиональной деятельности;
- личностно-деловые качества.

2. Порядок формирования кадрового резерва

2.1. Формирование кадрового резерва, а также системы назначения директоров МБОУ «Сосново-Озерская СОШ№2» является элементом стратегического развития образовательной организации и нацелено на реализацию следующих функций:

- мотивация управленческого персонала;
- сохранение и развитие компетенций;
- мониторинг сформированности компетенций;
- планирование и прогнозирование индикаторов эффективности работы образовательной организации;
- формирование школьной управленческой команды;

2.2. Положение о кадровом резерве ОО утверждается Приказом руководителя ОО. Персональный состав кадрового резерва ежегодно утверждается Приказом руководителя ОО до 01 сентября текущего года и размещается на сайте ОО.

2.3. Резервисты ежегодно подготавливают План работы резервиста, по итогам учебного года отчитываются о его реализации на педагогическом совете ОО. При этом претендентами на включение в кадровый резерв могут быть (и должны быть) члены школьных управленческих команд.

4. Организация работы с кадровым резервом

4.1. Подготовка граждан, зачисленных в кадровый резерв, проводится в следующих направлениях:

- повышения уровня профессиональной компетентности;
- повышение уровня управленческой компетентности;
- овладение практическими навыками работы в должности, на которую работник зачислен в резерв;
- тренинги эффективного управления (психологические тренинги).

4.2. С лицами, включенными в кадровый резерв, проводится планомерная подготовка на основе общего и индивидуального планов (приложение № 2) развития лиц, включенных в кадровый резерв МБОУ «Сосново-Озерская СОШ№2» (далее - индивидуальный план).

4.3. Индивидуальные планы составляются непосредственно кандидатами, включенными в кадровый резерв, утверждаются руководителями образовательных организаций, в которых кандидаты осуществляют свою профессиональную деятельность, составляется в 2-х экземплярах, один экземпляр хранится у резервиста, второй у руководителя образовательной организации.

4.4. Индивидуальный план может включать в себя следующие формы работы:

- самостоятельную теоретическую подготовку;
- профессиональную переподготовку, повышение квалификации;
- временное исполнение обязанностей руководителя;
- участие в работе советов, коллегий, комиссий, рабочих групп, совещаний, иных мероприятиях по вопросам управления образовательной организации.

4.5. Работа по формированию кадрового резерва ведется постоянно, включая оформление и своевременное обновление электронной базы данных списков работников, включенных в резерв.

Приложение №1

**Список лиц, включенных в кадровый резерв для замещения вакантных должностей руководителей
МБОУ «Сосново-Озерская СОШ №2»**

№ п/п	ФИО	Дата рождения	Должность, место работы на момент включения в резерв	Стаж работы на руководящей должности (при наличии)	Образование (уровень, Учебное заведение)	Дополнительное профессиональное образование	Дата включения в резерв	Должность, на замещение которой включен в резерв
1	2	3	4	5	6	7	8	9

Приложение №2

**ПЛАН
индивидуальной подготовки лица, включенного в кадровый резерв для замещения
вакантных должностей руководителей МБОУ «Сосново-Озерская СОШ №2»**

(целевая должность)

(Ф.И.О., занимаемая должность)

(образование)

(дополнительное образование)

№ п/п	Наименование мероприятия индивидуальной подготовки	Сроки и место его проведения	Отметка о выполнении	Примечание
1.	Дополнительное профессиональное образование (переподготовка, повышение квалификации)			
2.	Самоподготовка по выявленным дефицитам			
3.	Стажировка (где и по какому направлению)			
4.	Участие в работе советов, коллегий, комиссий, рабочих групп, совещаний, иных мероприятиях по вопросам управления образовательной организации и т.п.			
5.	Индивидуальное консультирование			
6.	Участие в семинарах в рамках корпоративной учебы			
7.	Психологические тренинги			
8.				
9.				

С планом подготовки ознакомлен:

(Ф.И.О., должность)

(подпись)

